

Die Tarifeinheit – Ein Gesetz für mehr oder gegen die Verfassung?

JuWiss Redaktion

2015-04-16T09:00:28

von [HANS BECHTOLF](#)



Selten

war die Aktualität einer verfassungsrechtlichen Diskussion im Alltag derart spürbar, wie es zurzeit beim Tarifeinheitsgesetz der Fall ist. Insbesondere die Streiks der Gewerkschaft deutscher Lokführer (GDL) und der Vereinigung Cockpit (VC) sorgen für eine mediale Dauerpräsenz und stellen die Geduld der reisenden Bevölkerung auf die Probe. Das Tarifeinheitsgesetz soll dem entgegenwirken.

Ein Betrieb, ein Tarif – jahrzehntelange Rechtsprechung des BAG

Rund fünfzig Jahre galt der durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) eingeführte Grundsatz der Tarifeinheit: „[Ein Betrieb, ein Tarif](#)“. In Betrieben fand immer nur ein Tarifvertrag Anwendung, wobei die Selektierung nach dem Spezialitätsprinzip erfolgte. Anwendbar war danach jeweils der speziellere Tarifvertrag im Betrieb.

Abschied von dieser Rechtsprechung nahm das BAG „erst“ mit seiner [Entscheidung vom 07.07.2010](#). Ausschlaggebend war nach Ansicht des BAG die Tatsache, dass der Grundsatz der Tarifeinheit in die Grundrechtsposition der Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG eingreife, da die unmittelbare und zwingende Wirkung des weniger speziellen Tarifvertrags außer Kraft gesetzt werde. Ohne gesetzliche Regelung konnte dieser Eingriff auch nicht gerechtfertigt sein.

Aus diesem Grund setzten sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) zusammen und stellten einen Entwurf zur gesetzlichen Regelung des Grundsatzes der Tarifeinheit vor. Nach langer Diskussion erarbeitete das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Entwurf, der im Wesentlichen dem Entwurf von BDA und

DGB entsprach. Dieser wurde schließlich ein Jahr später am [11.12.2014 durch das Bundeskabinett](#) gebilligt. Das Inkrafttreten ist zum Juli 2015 vorgesehen.

Die Macht von streikstarken Arbeitnehmerinnen

Ein grundlegender Anlass für den Entwurf ist die von BDA und DGB befürchtete Gründung von zahlreichen Berufs- bzw. Spartengewerkschaften. Durch die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit ist der Zusammenschluss von Arbeitnehmer/innen zu solchen Gewerkschaften wesentlich attraktiver geworden – jedem abgeschlossenen Tarifvertrag kommt nun schließlich, wie in § 4 Abs. 1 TVG des Entwurfs vorgesehen, unmittelbare und zwingende Geltung zu. Eine entsprechende Entwicklung hat sich bereits in mehreren Branchen bemerkbar gemacht. Nennenswert sind insbesondere die Flugsicherung, die Luftfahrt, der Schienenverkehr und die Krankenhäuser. Unter anderem agieren dort die Gewerkschaft der deutschen Flugsicherung, die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, die Vereinigung Cockpit, die Unabhängige Flugbegleiter-Organisation und der Marburger Bund als Sparten- bzw. Berufsgewerkschaften.

Berufsgruppen, deren Arbeitnehmer/innen eine Schlüsselfunktion innerhalb des Betriebsablaufs zukommt, sind in der Lage kostspielige Streiks für ihre Forderung (auch zu Lasten der Mehrheit) durchzusetzen. Besonders medienwirksam waren dabei die [Streiks der Vorfeldlotsen](#) am Frankfurter Flughafen von Mitte Februar bis Anfang März 2012 oder die [sechsfache Bestreikung der Deutschen Bahn](#) im September 2014 durch die GDL, die einen Gesamtschaden von über einer halben Milliarde Euro zur Folge hatte.

Tarifpluralität ja; Tarifikollision nein

Das Tarifeinheitsgesetz bezweckt die gesetzliche Normierung des Grundsatzes der Tarifeinheit zur Auflösung von Tarifikollisionen. Der Begriff der Tarifikollision wird im Entwurf selbst definiert: Eine Tarifikollision liegt vor, sofern es Gewerkschaften nicht im Rahmen von autonomen Verhandlungen gelingt, eine Unterscheidung der Geltungsbereiche ihrer Tarifverträge zu vermeiden. Wie dem Gesetzentwurf zu entnehmen ist, soll es weiterhin möglich sein, dass ein Arbeitgeber an mehrere Tarifverträge gebunden sein kann. Erst wenn sich diese Tarifverträge inhaltlich überschneiden, soll der neue § 4a TVG zur Anwendung kommen.

Dieser sieht die Auflösung von Tarifikollisionen durch das betriebliche Mehrheitsprinzip vor. § 4a Abs. 2 S. 2 des Entwurfs regelt, dass „nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar sind, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten Mitglieder hat.“

Inwiefern das Streikrecht der betroffenen „Minderheitengewerkschaften“ reguliert werden soll, ist dem Entwurf nicht explizit zu entnehmen. Allerdings enthält dieser eine Erwartung dahingehend, dass die Gerichte einen Streik derjenigen Gewerkschaften als unverhältnismäßig erklären, deren Tarifvertrag aufgrund des betrieblichen Mehrheitsprinzips keine Anwendung fände.

Art. 9 Abs. 3 GG ohne das Abschließen von Tarifverträgen?

Neben vielen problematischen Aspekten, die der Gesetzesentwurf mit sich bringt, liegt das Hauptaugenmerk auf der Frage der Verfassungswidrigkeit des Entwurfs.

Befürworter/innen des Gesetzes gehen teilweise davon aus, dass bereits kein Eingriff in den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG vorliege, sondern dieser lediglich ausgestaltet wird. Diesem Ansatz wird man die Frage entgegenhalten müssen, was einer Gewerkschaft von Art. 9 Abs. 3 GG übrig bleibt, die in der Regel keine anwendbaren Tarifverträge abschließen kann.

Kontroverser wird in der rechtswissenschaftlichen Literatur der legitime Zweck des Gesetzes diskutiert. Der Gesetzesentwurf benennt die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie als essentiellen Grund für die notwendige gesetzliche Normierung des Grundsatzes der Tarifeinheit.

Im Entwurf wird davon ausgegangen, dass durch eine Vielzahl von Tarifverträgen das Ziel der „innerbetrieblichen Lohngleichheit“ verhindert und demnach die Befriedungsfunktion des Tarifvertrags unterlaufen wird, da innerbetriebliche Verteilungskämpfe zu befürchten sind.

Ein weiteres Ziel des Entwurfs ist die Sicherung der Arbeitskampfparität. Dabei geht es nicht nur um die Befürchtung der Arbeitgeber/innen, in Zukunft von einer Vielzahl von Gewerkschaften bis zur Insolvenz bestreikt zu werden. Es geht ebenfalls um die Arbeitskampfparität der Arbeitnehmer/innen. Ausgehend von den aktuellen Entwicklungen, dass sich immer mehr Berufsgruppen in streikstarken Gewerkschaften organisieren, muss hinterfragt werden, wie Arbeitnehmer/innen, denen keine Schlüsselposition im Betrieb zukommt, ihre Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG wirksam geltend machen können. Beispielhaft kann das an der GDL gezeigt werden: Die GDL erstreikt Tarifverträge auch für das Zugpersonal. Würde sich die GDL weigern, dies zu tun (ähnlich wie die Vereinigung Cockpit sich lange geweigert hat, Hubschrauberpiloten in ihre Gewerkschaft aufzunehmen), wären bestimmte Arbeitnehmergruppen nicht mehr in der Lage, auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Gerade hier manifestiert sich die im Gesetzesentwurf genannte Befürchtung, dass ohne den Grundsatz der Tarifeinheit die Gewerkschaften entsolidarisiert werden.

Dem Gesetzesentwurf wird vorgehalten, dass er von Scheinproblemen ausgehe. Die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sei keineswegs in Gefahr. Im Gegenteil seien die derzeitigen Entwicklungen nichts anderes als gelebte Tarifautonomie. Auch die Befürchtung, dass Arbeitgeber/innen von einer Vielzahl von Gewerkschaften bestreikt werden, die die Existenz des Betriebes gefährden, sei weit von der Realität entfernt. Deutschland gehöre immer noch zu den streikärmsten Ländern der Welt und daran habe sich seit der Aufgabe der Rechtsprechung des BAG auch nichts geändert. Für die Unternehmerfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG bestehe daher auch keine Gefahr.

Am schärfsten wird allerdings die Erforderlichkeit des Entwurfs kritisiert. Einige gewichtige Stimmen haben Ansätze für eine gleich effektive, aber weniger intensive Maßnahme präsentieren können. Diese Ansätze sehen eine Lösung in der

[Regulierung des Streikrechts in der Daseinsvorsorge](#) vor. Mit einer Regulierung des Streikrechts könnte das eigentliche Problem wahrlich „beim Schopfe“ gepackt werden. Letztendlich sind die oben aufgeführten Befürchtungen kein Resultat von Tarifpluralität und Tarifikollision, sondern haben ihren Ursprung vielmehr im Streikrecht selbst. Die Arbeitskampfparität, sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite sowie die Wahrung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie könnten durch einen derartigen Ansatz erzielt werden, ohne dass die Gewerkschaften ihrer Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG gänzlich beraubt werden. Den „Minderheitengewerkschaften“ stünde zumindest weiterhin das Recht zu, wirksame und anwendbare Tarifverträge abzuschließen. Durch eine Regulierung des Streikrechts wäre zwar die Arbeitskampfparität betroffen, nicht aber die Anwendbarkeit des Tarifvertrags an sich, zumal die Vorschläge auch nur eine Regulierung im Bereich der Daseinsvorsorge vorsehen.

Verfassungsbeschwerde, aber was kommt danach?

Mehrere Gewerkschaften haben bereits angekündigt, Verfassungsbeschwerde gegen das Tarifeinheitsgesetz einzulegen. Eine große Mehrheit der zahlreichen Beiträge in der Literatur geht von der Verfassungswidrigkeit des Gesetzes aus. Es wäre wenig überraschend, wenn sich das BVerfG diesen zahlreichen Stimmen anschließt. Spannend wird wohl lediglich der Begründungsansatz des BVerfG.

Aber spätestens, wenn das erste Unternehmen bis zur Insolvenz bestreikt wird, das Sicherheitspersonal am Hamburger Flughafen erneut ein Akademikergehalt fordert, die Streiks erneut zu einer Gefährdung von Leben und Gesundheit von Außenstehenden führen oder die ersten Arbeitnehmergruppen nicht mehr in der Lage sind, sich effektiv gewerkschaftlich zu organisieren, wird der Schrei nach einer alternativen Regelung aufkommen. Es darf also in Zukunft mit weiteren spannenden Beiträgen zu alternativen Lösungen in Form der Regulierung des Streikrechts in der Daseinsvorsorge gerechnet werden.

